นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

หมายเหตุ: นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท
โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567

1. หลักการ

บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตร้า จำกัด (มหาชน)(“บริษัทฯ”) ยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจโดยให้เคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้ครอบคลุมถึงของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท และให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ ตระหนักความสำคัญของการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามหลักมาตรฐานสากล และข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจ รวมถึงมุ่งมั่นการดำเนินงานตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทซีพี แอ็กซ์ตร้า จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า

3. แนวทางปฏิบัติ

3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการของเครือเจริญโภคภัณฑ์ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและ การถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากร สามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม

3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่าให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และหลักสากล

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Development Committee)

4.1.1 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคณะผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามนโยบาย และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน

4.1.2 รับรองนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษย์ และการปฏิบัติด้านแรงงาน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า และผู้มีส่วนได้เสีย

4.2 คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Working Team)

4.2.1 กำหนดและทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และคู่ค้าธุรกิจ

4.2.2 จัดทำและทบทวนระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ

4.2.3 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจผ่านทุกผู้บริหารทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแล และบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
3) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานโดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย
4) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนด มาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
5) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
6) ประชาสัมพันธ์และสื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นและผลการดำเนินการแก้ไขกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
7) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน และองค์กรภาคประชาสังคม
8) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล หรือแจ้งเบาะแส โดยเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับห้ามเปิดเผย ยกเว้นกรณีจำเป็นต้องเปิดเผยตามกฎหมายกำหนด

4.2.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติต่อแรงงาน

4.2.5 รายงานผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4.3 ผู้บริหารหน่วยงาน (Functional Management)

4.3.1 สื่อสารนโยบาย และวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ

4.3.2 กำกับดูแลพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา ให้มีความเข้าใจ ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติรวมถึงส่งเสริมให้เกิดการรายงาน หรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

5. แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ และเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights)

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and Political Rights)

1) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง อย่างเท่าเทียม

2) ไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ คุกคาม ข่มเหง หรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์ อักษร

3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่รบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นอันก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ

4) ไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดศีลธรรม หรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึง การข่มเหง คุกคาม การลวนลาม อนาจาร หรือการล่วงเกินทาง เพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตามในลักษณะส่อไปในทางล่วงเละเมิดทางเพศ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย เสียหน้า หรือบั่นทอนกำลังใจ

5) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือ เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้ จะต้องไม่อ้างนามบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic, Social and Cultural Rights)

1) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

2) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุด พักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ

3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความ เชื่อทางศาสนา

5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ

2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ

3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ

4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดง ออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล

5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็น เหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ

6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

5.1.4 สิทธิของชุมชน

1) เคารพสิทธิเสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่ม เปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน

2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการด ารงชีวิต สุขาภิบาล สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน

3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้าน สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจในชุมชน

4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย

5) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอ

6) สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไป ตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ผิดกฎหมายละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่ นำเข้า ซื้อขายหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจาก แหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้แร่ธาตุมา (conflict minerals) เพื่อใช้ผลิตเป็น ชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.1.6 สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ

1) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ดินและทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่คุณค่า ภายใต้กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2) เคารพสิทธิในที่ดินของเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่น รวมทั้งบริหารจัดการ ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนท้องถิ่น
3) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและความสามารถในการเข้าใช้ที่ดินและทรัพยากรแบบดั้งเดิม
4) เคารพสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น โดยไม่ครอบครองหรือใช้ทำกิจกรรมทางธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม
5) ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของสิทธิในที่ดินและกรรมสิทธิ์เมื่อมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่

5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนด หลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระงับหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices Guideline)

5.2.1 การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับ (Human Trafficking and Forced Labour)

ห้ามการค้ามนุษย์ หรือการใช้อำนาจโดยมิชอบบังคับใช้แรงงาน ในทุกรูปแบบงาน หรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา พนักงานของผู้รับเหมา โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้น มิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้ แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้ เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึงไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เป็นต้น

1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า
2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้ เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทาง ร่ายกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (inhumane treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)
4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตาม กฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่ เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้น แต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย

6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางาน จากแรงงาน

5.2.2 แรงงานเด็ก (Child Labour)

1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่ มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ

2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญา เกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้

(1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ

(2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม

(3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

(4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด

3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกัน จากแรงงานผู้เยาว์

4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์

2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแล และกฎหมายกำหนด

3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย

2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.5 แรงงานคนพิการ

1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการ ให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคน พิการ

2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตาม กฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ การค้ามนุษย์ และป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุก รูปแบบ

2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม

3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน (Zero Tolerance for Discrimination and Equal Remuneration)

1) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิด ความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน

2) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศภาวะ ชาติพันธุ์ ความพิการ ศาสนา หรือสถานะสมรส โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

3) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ กฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด และไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่ เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

4) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้

7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

8) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ

9) การให้ออกจากงานนั้น ต้องไม่มีสาเหตุจากการเลือกปฏิบัติ แต่ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมินหรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยจากแพทย์ หรือด้วยสาเหตุใด ๆ ที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ และจัดให้มีการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2.8 สิทธิในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่ดี, น้ำสะอาด (right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)

1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม

2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุน้ำดื่ม ให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ

3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูก สุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง

5.2.9 สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ และเจรจาต่อรอง

1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่ กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ

2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (Freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึง การรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย

3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้อง สิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำ ในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดี เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้าน แรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจการร่วมค้าและ สาธารณชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

7. การแจ้งเบาะแส

การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส จะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

8. การขอคำแนะนำ

กรณีที่มีข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานความยั่งยืน ก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ

9. บทลงโทษ

กรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับเหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย ฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน

นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ตามหลักปรัชญา “3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท)” การดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบสอดคล้องกันแนวทางสากลด้านการพัฒนาความยั่งยืน